



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PT. BPR FIANKA REZALINA FATMA PEKANBARU**

**SKRIPSI**



**OLEH:**

**MUHAMMAD ERDIANSYAH**

**11571104771**

**UIN SUSKA RIAU**

**PRODI STUDI S1 MANAJEMAN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2019**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sultan Syarif Kasim Riau

**LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : MUHAMMAD ERDIANSYAH  
 NIM : 11571104771  
 JURUSAN : MANAJEMEN SI  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : SEMBILAN (IX)  
 JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN  
 KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA  
 KARYAWAN PADA PT. BPR FIANKA REZALINA  
 FATMA PEKANBARU

**DISETUJUI OLEH  
 PEMBIMBING**

**YUSRIALIS, SE. M.Si**  
**NIP. 19790810 200912 1 004**

**DEKAN**



**Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag. MM**  
**NIP.19620512 198903 1 003**

**KETUA PRODI SI MANAJEMEN**

**AINUN MARDIAH, SE. MM**  
**NIP.19781203 200604 2 001**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : MUHAMMAD ERDIANSYAH  
 NIM : 11571104771  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : SEMBILAN (IX)  
 JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BPR FIANKA REZALINA FATMA PEKANBARU  
 HARI/TANGGAL : SELASA, 31 DESEMBER 2019

**PANITIA PENGUJI**

**KETUA**

**AINUN MARDIAH, SE., MM**  
**NIP.19781203 200604 2 001**

**PENGUJI I**

**YUSRIALIS, SE., M.Si**  
**NIP.19790810 200912 1 004**

**PENGUJI II**

**ULFIAH NOVITA, SE., M.Si**  
**NIK.130 717 061**





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### **PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BPR FIANKA REZALINA FATMA PEKANBARU**

**MUHAMMAD ERDIANSYAH**  
**NIM. 11571104771**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Fianka Rezalina fatma Pekanbaru, baik secara parsial maupun simultan. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 39 karyawan. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina fatma Pekanbaru. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina fatma Pekanbaru. Secara simultan kompensasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina fatma Pekanbaru. Besar pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina fatma Pekanbaru ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,545. Hal ini menunjukkan bahwa 54,5% kepuasan kerja karyawan di pengaruhi oleh kompensasi dan Pengembangan karir dan sisanya sebesar 45.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.*

**Kata kunci : Kompensasi, Pengembangan karir dan Kepuasan kerja**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul: **“PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BPR FIANKA REZAKINA FATMA PEKANBARU”**

Tidak lupa pula Shalawat beriring salam penulis ucapkan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan bagi kita semua.

Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu persyaratan ujian guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (Fekonsos). Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, Penulis selalu mendapatkan bimbingan, dorongan, serta semangat dari banyak pihak. Pada kesempatan ini dengan segala harapan dan doa penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT. Yang telah melimpahkan segala karunia dan nikmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Terkhusus buat Ayahanda M. Jais S.Ag dan Ibunda Ernawati Hs. S.Ag yang telah membesarkan dan memeberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu memberkati penulis dengan doa mulai dari menjalankan perkuliahn sehingga terselesainya skripsi ini . dengan kasih sayang yang



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

tulus dan ikhlas serta memberikan bantuan berupa material, spiritual, dan moral yang tak dapat penulis balas, selain berdoa kepada Allah SWT agar ayah dan ibu diberikan kesehatan dan umur panjang selalu dalam lindungan Allah SWT.

3. Kakak dan Adik saya tercinta, Liya fitra yana S.Psi, dan adik Khairul Amri yang selalu memberikan semangat serta dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Seluruh keluarga besar saya H.S family tercinta yang selalu memanjatkan doa serta memberi semangat dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Prof. Dr.KH. Ahmad Mujahidin, M.Ag selaku Rektor Universitas Isam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Drs. Dr.H. Muh. Said HM. M.Ag MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Isam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Prof. Dr.Hj. Leny Nofianti, MS,SE,M.SI,AK,CA, selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr.Hj. Juliana, SE,M.SI, selaku Wakil Dekan II, dan Bapak Dr. Amrul Muzan, SHI,MA. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Isam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Ainun Mardiah, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Isam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Ibu Syahwitri Triandani S.E, M.Si selaku Pembimbing proposal yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan serta perhatian demi kebaikan skripsi ini.
11. Bapak Yusrialis S.E, M.Si selaku Pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan dan perhatian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
12. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah berjasa mendidik penulis dengan membekali ilmu pengetahuan.
13. Dan terimakasih kepada Ibu Sandri Wahyuni, Riffat Pajarini yang memberikan bantuan dalam melakukan pengumpulan data dan informasi untuk penyelesaian penulisan skripsi ini.
14. Dan terimakasih kepada teman-teman yang telah memberikan suport, Muhammad Ihsan, M. Fakhur Rozi, Awalluddin Harahap, Fikri Lasdi, Settya Fernando, Anugrah Setiawan, Agnes Apri Monika, Intan Jamilah Ulfa, Retno Pratiwi, Wismelvi Sa'diah, Serly Siregar, Eli Zaitun, Yuli Armayani dan teman-teman lainnya yg tidak bisa saya sebutkan nama nya satu persatu.
15. Dan terimakasih saya ucapkan kepada Pimpinan PT. BPR Fianka Rezakina Fatma Pekanbaru yang telah membantu peneliti untuk melakukan penelitian.



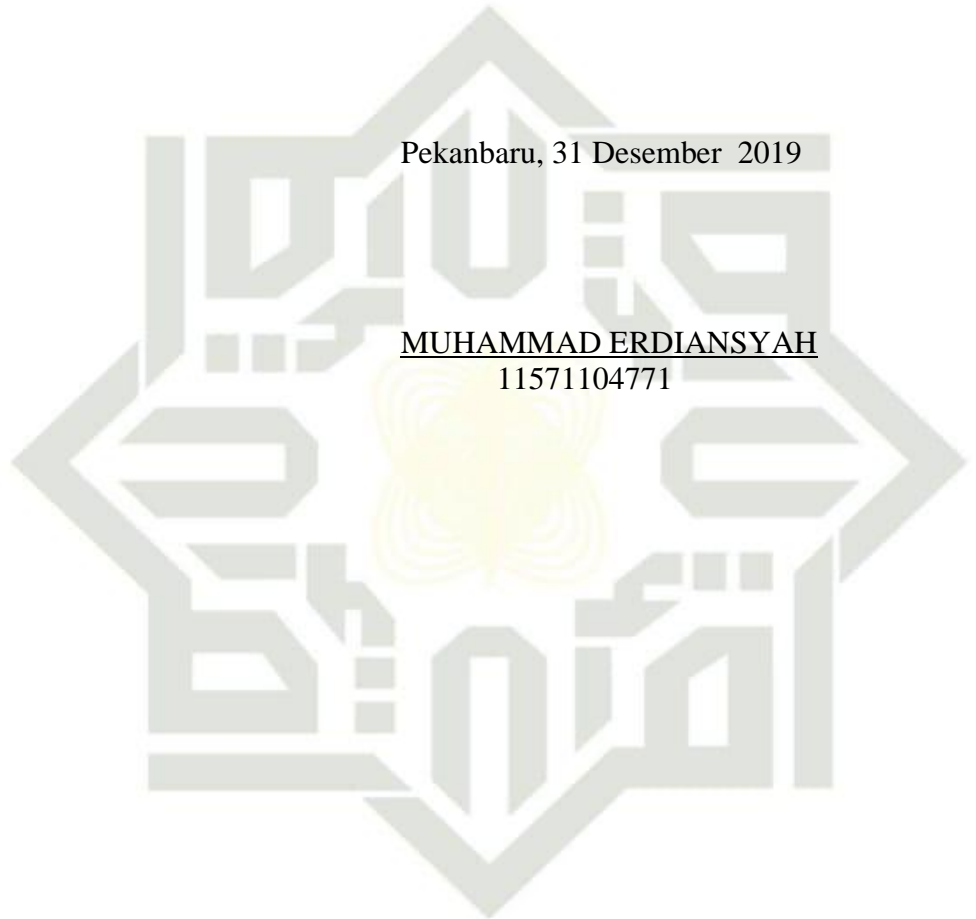
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan yang telah diberikan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan menjadi bahan masukan dalam dunia pendidikan, Aamiin Yaa Rabbal Aalamin.

Pekanbaru, 31 Desember 2019

MUHAMMAD ERDIANSYAH  
11571104771



UIN SUSKA RIAU



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2 Kompensasi .....	14
2.3 Pengembangan Karir .....	21
2.4 Kepuasan Kerja .....	31
2.5 Pandangan Islam .....	36
2.6 Penelitian Terdahulu .....	39
2.7 Variabel Penelitian .....	41
2.8 Kerangka Pemikiran .....	42
2.9 Hipotesis.....	43
2.10 Definisi Operasional Variable .....	43
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian .....	45
3.2 Populasi Dan Sampel .....	45
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	46
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	47
3.5 Metode Analisis Data .....	48
3.6 Uji Kualitas Data .....	49
3.7 Uji Asumsi Klasik .....	50



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

## BAB IV

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda .....	52
3.9 Uji Hipotesis .....	53
<b>GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>55</b>

4.1 Sejarah Umum Organisasi .....	55
4.2 Visi dan Misi .....	55
4.3 Produk-Produk .....	56
4.4 Struktur Organisasi .....	56

## BAB V

<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>64</b>
5.1 Karakteristik Responden .....	64
5.2 Deskripsi Variabel .....	67
5.3 Uji Kualitas Data .....	76
5.4 Uji Asumsi Klasik .....	78
5.5. Analisa Data Penelitian .....	83
5.6 Pembahasan .....	89

## BAB VI

<b>PENUTUP .....</b>	<b>95</b>
6.1 Kesimpulan .....	95
6.2 Saran .....	95

## DAFTAR PUSTAKA

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau  
Satya Loka University of Sultan Syarif Kasim Riau

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Rekapitulasi Absen PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru Periode 2014 –2018 .....	4
Tabel 1.2.	Data Kompensasi Dan Pengembangan Karir PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Periode 2017-2018 .....	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	40
Tabel 5.1	Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia .....	64
Tabel 5.2	Jumlah karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	65
Tabel 5.3	Jumlah Karywan Berdasarkan Pendidikan .....	66
Tabel 5.4	Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja .....	66
Tabel 5.5	Interval Nilai Rata-rata Variabel Berdasarkan Kategori.....	67
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan kerja .....	68
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel kompensasi .....	70
Tabel 5.8	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel pengembangan karir .....	73
Tabel 5.9	Uji Validitas .....	77
Tabel 5.10	Uji Reliabilitas .....	78
Tabel 5.11	Uji Multikolinieritas .....	81
Tabel 5.12	Hasil Uji Autokorelasi .....	83
Tabel 5.13	Analisis Regresi Berganda .....	84
Tabel 5.14	Uji F hitung .....	86
Tabel 5.15	Uji T hitung .....	87
Tabel 5.16	Koefisien Determinasi .....	89





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

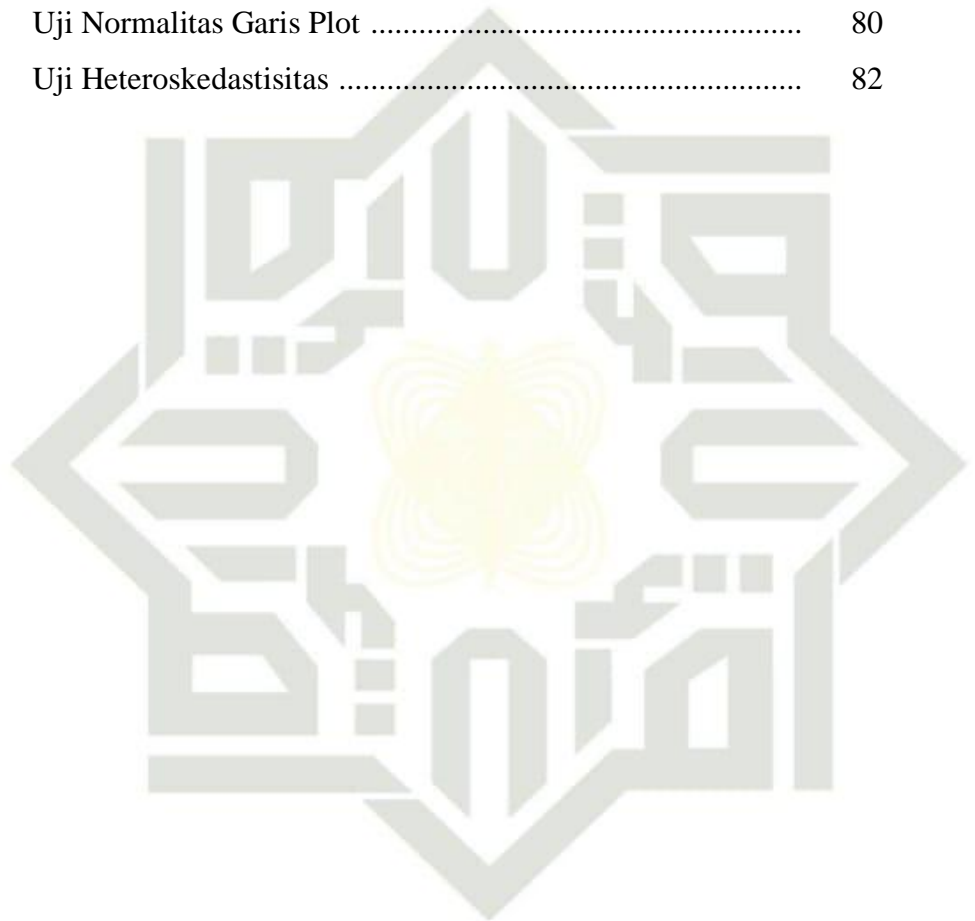
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 :	Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPR Fianka Rezalina Fatma. ....	43
Gambar 5.1 :	Uji Normalitas Histogram .....	79
Gambar 5.2 :	Uji Normalitas Garis Plot .....	80
Gambar 5.3 :	Uji Heteroskedastisitas .....	82



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1. Latar Belakang**

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya tujuan. Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan hidup usaha yang dijalankan dalam jangka panjang. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan pegawai/karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat berharga bagi suatu organisasi yang harus dikelola dengan baik agar dapat berkontribusi dengan maksimal. Dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada, salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dimilikinya, maka tingkat kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi. Sehingga karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, baik gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan rekan kerja, beban kerja dan lainnya. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya pada saat karyawan melakukan pekerjaannya. Tetapi terkait

ga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja.

**Robbins dan Judge (2009)** ada 21 faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu, otonomi dan kebebasan, karir benefit, kesempatan untuk maju, kesempatan pengembangan karir, kompensasi atau gaji, komunikasi antara karyawan dan manajemen, kontribusi pekerjaan terhadap sasaran organisasi, perasaan aman dilingkungan kerja, keflexibelan unruk menyeimbangkan kehidupan dan persoalan kerja, keamanan perkerjaan, training spesifikasi pekerjaan, pengakuan manajemen terhadap kinerja karyawan, kebeartian pekerjaan, jejaring, kesempatan untuk menggunakan kemampuan atau keahlian, komitmen organisasi untuk pengembangan, budaya perusahaan secara keseluruhan, hubungan sesama karyawan, hubungan dengan atasan langsung, pekerjaan itu sendiri, keberagaman pekerjaan.

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan Gede Mahendra dan Ayu desi indrawati (2015) yang Berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewanta Denpasar. Menemukan bahwa hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Dewata sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata dan juga menghasilkan bahwa variabel kompensasi memberi pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel beban kerja.

Dilansir dari web : *liputan6.com*, pada 05 november 2019 mengenai isu yang terjadi tentang kompensasi dan pengembangan karir pada perusahaan-

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan pabrikan salah satunya pada perusahaan polywood industry. 71 dari 100 orang karyawan mengatakan bahwa mereka bahagia dengan pekerjaannya saat ini. Dengan menggunakan metode ukur kepuasan kerja dengan metode Happiness Indeks Survey mengungkapkan bahwa terdapat tiga factor utama yang membuat karyawan bahagia dengan pekerjaannya, yakni lokasi tempat kerja, rekan kerja, dan reputasi perusahaan. Sebaliknya hal yang membuat karyawan tidak bahagia adalah kurangnya program pengembangan karir, kepemimpinan, dan pelatihan dari perusahaan. Ketika ditanya apa yang akan membuat mereka lebih bahagia dalam enam bulan kedepan, responden mengungkapkan dua hal. Yaitu perlunya ada peningkatan gaji dan mendapatkan pekerjaan baru. Secara umum, factor yang membuat karyawan muda usia 21-25 tahun tidak bahagia adalah dari segi gaji dan fasilitas atau benefit. Namun, semakin tua mereka, hal yang membuat tidak bahagia adalah kurangnya program pengembangan karir dan pelatihan.

Pada tahun 2014 terjadi demo karyawan di PT. Pertani (Persero) di saat mengalami ketidak puasan yang disebabkan dalam menerima gaji pada tahun 2014 dan 2015 yang hanya dibayarkan 30 s/d 50 % selama kurang lebih 7 bulan. Para karyawan melakukan aksi demo di kantor pusat yang berkedudukan di Jakarta dengan peserta dari perwakilan karyawan kurang lebih 500 orang. Pada tahun 2016 PT. Pertani (Persero) sudah dapat memberi gaji 100 % kepada karyawannya, namun kekurangan gaji karyawan di tahun sebelumnya belum bisa dibayarkan (<http://gresnews.com/berita/ekonomi/-bumn-pt.pertani,14september2016>).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Maka dari itu peneliti semakin tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Fianka Rezalina Fatma pekanbaru. Kepuasan kerja merupakan suatu unsur penting yang tidak boleh diabaikan oleh perusahaan. Dengan terpenuhinya kepuasan kerja karyawan maka dapat merangsang semangat kerja dan loyalitas karyawan. Namun pada kenyataannya kepuasan kerja sering kali kurang mendapat perhatian dari beberapa perusahaan. Salah satunya adalah pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma. PT BPR fianka rezalina fatma merupakan Bank pengkreditan rakyat dalam pendirannya berbadan usaha dalam bentuk Persoran Terbatas (PT), yang bergerak dibidang perbankan dengan menjalankan fungsi bank sebagai lembaga intermediasi. PT BPR Fianka Rezalina Fatma yang masih pada tahap berkembang yang tentunya tidak lepas dari berbagai masalah-masalah baik secara internal maupun secara eksternal.

Untuk melihat tingkat kepuasan kerja karyawan PT BPR Fianka Rezalina fatma dapat dilihat dari data absensi karyawan pada table berikut :

**Tabel 1.1 Data Rekapitulasi Absen PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru Periode 2014 –2018**

No	Tahun	Jumlah karyawan	Absensi			Tingkat absensi
			Sakit	Alfa	Jumlah	
1	2014	36	3	3	6	16,66%
2	2015	32	3	3	6	18,75%
3	2016	39	5	3	8	20,51%
4	2017	32	4	3	7	21,87%
5	2018	36	3	5	8	22,22%

**Sumber PT.BPR Fianka Rezalina Fatma periode 2014-2018**

Dilihat dari table diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi dari tahun ketahun mengalami peningkatan. Pada tahun 2014 tingkat absensi sebesar 16.66%, tahun 2015 tingkat absensi meningkat sebesar 18,75%, pada tahun 2016



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tingkat absensi karyawan 20.51%. Dan pada tahun 2017 kembali mengalami peningkatan sebesar 21.87 % dan disusul dengan peningkatan hari absensi paling tinggi pada tahun 2018 yaitu sebesar 22.22%. Tingkat absensi karyawan dapat menjadi faktor penyebab kepuasan kerja karena apabila karyawan tidak puas dalam bekerja dapat mengakibatkan karyawan menjadi malas berangkat ke kantor sehingga tingkat absensi menjadi tinggi. Karyawan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya hasil kerja menjadi tidak maksimal.

Berdasarkan fenomena tersebut peneliti berasumsi bahwa yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan adalah tinggi rendahnya kompensasi yang diberikan, serta minimnya program pengembangan karir yang ada dalam organisasi tersebut. Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Yang meliputi bentuk pembayaran tunai/langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan maka kepuasan kerja tidak terpenuhi, Akibatnya produktifitas semakin menurun.

Untuk memperoleh kompensasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh setiap sumber daya manusia, maka perlu diadakan suatu program yang disebut dengan program pengembangan karier. Pengembangan karier yang dimaksud adalah setiap usaha yang dilakukan untuk memperbaiki performansi kerja yang dimiliki oleh karyawan yang berkaitan dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang diembannya yang menunjukkan adanya peningkatan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Dengan program pengembangan karir yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga hal ini menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berikut data kompensasi dan pengembangan karir yang ada pada PT. BPR Fianka Rezalina yang dapat dilihat pada table berikut:



**Table 1.2. Data Kompensasi Dan Pengembangan Karir PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Periode 2017-2018**

Tabel 12. Data Kompensasi Dan Pengembangan Karir PT BPR Prima Rizadina Palma Periode 2017- 2018								
No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Kompensasi					Pengembangan Karir
			Gaji Pokok	Tunjangan Hari Raya	Tunjangan Cuti	Bonus	Insentif	
1	Branch manager	1	Rp. 9.100.000,-	Rp. 5.000.000 – 19.000.000 (1x setahun) perjabatan 2 bulan dari hasil gaji pokok. Artinya karyawan mendapatkan besaran perolehan dua kali lipat dari hasil gaji pokok	Rp. 2.500.000 – 10.000.000 (1 x setahun) perjabatan 1 bulan dari hasil gaji pokok	Tergantung dari laba yang diperoleh perusahaan (2 x setahun)	Tergantung dari penyelesaian pekerjaan karyawan (Perbulan)	Sertifikasi CRBD Yang diberikan untuk : 1.Kepala Bagian @8 orang 2. Audit Internal (A.I) @1 orang 3. Fungsi Kepatuhan (F.K) @1 orang
2	Branch operation & service manager	1	Rp. 8.200.000,-					
3	Consumer banking relationship manager	1	Rp. 7.200.000,-					
4	Pawning officer	1	Rp. 7.000.000,-					
5	Micro banking manager	1	Rp. 5.500.000,-					
6	General support staff	1	Rp. 4.000.000,-					
7	Micro financing analyst	3	Rp. 3.500.000,-					
8	JR. consumer bangking relation manager	1						
9	Teller	3						
10	Costumer service	3						
11	Pawning staff	3	Rp. 2.500.000,-					
12	JR. account maintenance	2						
13	Micro financing sales	5						
14	Mitra micro	3						
15	Admin micro	2						
16.	Sales force	5						
Total		36						

**Sumber: Karir Pt. Bpr Fianka Rezalina Fatma Periode 2017-2018**

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari tabel 2 dapat dilihat jumlah gaji yang diterima mengalami kenaikan berdasarkan jabatan. Namun Kompensasi yang diberikan masih terbilang rendah dibandingkan dengan bank sejenis lainnya. Pada umumnya karyawan berharap bahwa kompensasi yang diterimanya mencerminkan kontribusi hasil kerjanya. Namun kompensasi yang ditetapkan perusahaan sering kali dinilai kurang memenuhi harapan karyawan karena beban kerja lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Hal ini diperkuat dengan minimnya insentif uang lembur yang diberikan kepada karyawan terlebih pada saat akhir bulan. Karyawan berharap perusahaan mampu memberikan uang lembur sesuai dengan jam lembur mereka. Sedangkan pada saat ini uang lembur yang diberikan dengan jumlah yang sama tanpa melihat waktu lembur.

Selain gaji pokok, tunjangan dan insentif juga diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Untuk tunjangan hari raya karyawan mendapatkan besaran perolehan dua kali lipat dari hasil gaji pokok karyawan, sedangkan tunjangan cuti tahunan, karyawan mendapatkan besaran perolehan satu kali lipat dari hasil gaji pokok karyawan. Namun bonus diberikan kepada karyawan apabila perusahaan tersebut memperoleh laba keuntungan berlebih. Dan insentif yang diberikan tergantung dari penyelesaian tugas yang diberikan kepada karyawan.

Dari tabel diatas dapat dilihat juga bahwa program pengembangan karir hanya diberikan kepada para pejabat eksekutif dan pengurus saja. Hal ini berarti program pengembangan karir yang diberikan tidak merata. Salah satu tujuan adanya program pengembangan karir adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman pegawai terhadap pekerjaannya. Karyawan yang





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memiliki kompetensi yang bagus terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan jenjang karir yang baik. Namun sebaliknya jika pengembangan karir yang diberikan tidak merata, jenjang karir karyawan tidak akan berkembang.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan PT. BPR Fianka Rezalina Fatma, Kiranya perlu dikaji kembali setiap faktor yang berperan didalamnya. Berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam rangka mengetahui **“PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT BPR FIANKA REZALINA FATMA JLN SM AMIN NO. 148 PEKANBARU”**.

#### 1.2. Rumusan Masalah

Rumus masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Fianka Rezalina Fatma ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan PT. BPR Fianka Rezalina Fatma?
3. Apakah kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan PT. BPR Fianka Rezalina Fatma?

#### 1.3. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Fianka Rezalina Fatma.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**1.4. Manfaat Penelitian**

Ada pun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan salah satu bukti bahwa peneliti telah dapat menerapkan ilmu-ilmu berupa teori-teori yang didapatkan selama penulis menempuh kuliah kedalam praktek sekaligus sebagai ajang menggali tambahan pengetahuan dilapangan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan manajemen sumberdaya manusia terutama dalam pengelolaan sumberdaya manusia didalam organisasi atau perusahaan.

2. Bagi Perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan untuk lebih memacu stimulus para karyawan agar menjadi SDM yang diinginkan perusahaan dan perusahaan tetap menjamin kesejahteraan karyawannya..

3. Bagi Pembaca.

Hasil penelitian ini agar dapat menjadi landasan atau bahan informasi bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.

**1.5. Sistematika Penulisan**

Pembahasan dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran yang lebih terarah dan jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka dari itu dapat disusun sistematika penulisan yang berisikan informasi mengenai materi dan hal-hal yang akan di bahas yaitu :

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, perumusan hipotesis dan model penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi rangkaian metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian, seperti penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan definisi operasional variabel dan metode analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini akan dibahas tentang sejarah PT. BPR fianka rezalina fatma, visi dan misi Perusahaan, struktur organisasi perusahaan tugas pokok dan aktivitas perusahaan.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis akan mendeskripsikan hasil penelitian, membahas mengenai hubungan kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT BPR fianka Rezalina fatma

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari bab sebelumnya.





## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Menurut **Dessler (2015)**, manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut **Simamora dalam Sutrisno (2015)**, manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan fungsi manajemen sumber daya manusia menurut **Veithzal Rivai (2010)** meliputi :

1. Fungsi manajerial
  - a. Perencanaan
  - b. Pengorganisasian
  - c. Pengarahan
  - d. Pengendalian
2. Fungsi operasional

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Pengadaan tenaga kerja
- b. Pengembangan
- c. Kompensasi
- d. Pemeliharaan pemutusan hak kerja (PHK)

**Cushway dalam Edy Sutrisno (2016),** Mengatakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Memberikan pertimbangan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, mem memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.2 Kompensasi

### 2.2.1 Pengetian Kompensasi

Menurut **Thomas H. Stone** dalam bukunya *Understanding Personal Management*, kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan. Sedangkan menurut **Edwin B. Flippo** dalam bukunya *Principles Of Personal Management*, kompensasi adalah pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan- karyawan karena mereka telah memberikan sumbangan kepada pencapaian organisasi.

Menurut **Sedarmayanti (2013)**. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (financial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-financial).

Menurut **Yusuf, Burhanuddin (2014)** Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Pembayaran kompensasi diatas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus, komisi sehingga sering di sebut dengan kompensasi langsung dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki arti yang sangat luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, kendaraan, pakaian seragam, tunjangan, dan hal yang lain yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima karyawan secara tetap.

### 2.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk perumbuhan sebuah perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi dan tujuannya. Menurut **Sutrisno (2009)**, kompensasi dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu :

#### 1. Kompensasi financial.

Kompensasi financial terbagi atas dua, yaitu:

- a. Kompensasi finansial langsung yang terdiri dari bayaran Pokok yaitu gaji dan upah, dan bayaran Insentif yaitu bonus, komisi dan kompensasi yang ditangguhkan.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi jenis ini meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan.

#### 2. Kompensasi non financial.

Kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Aspek kompensasi non finansial tersebut

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencakup faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja pekerjaan.

### 2.2.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kompensasi

**Hasibuan (2010)** mengatakan faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar
3. Biaya hidup
4. Posisi jabatan karyawan
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keputusan presiden
6. Produktifitas kerja karyawan
7. Serikat buruh organisasi.

### 2.2.4 Metode Pemberian Kompensasi

1. Metode Tunggal.

Yaitu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki pegawai. Tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya. Misalnya, pegawai negeri ijazah formal S-1 maka golongannya III-A untuk setiap divisi sama.

2. Metode Jamak.

Metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan, seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi,



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

standar gaji pokok yang pasti tidak ada, terdapat pada perusahaan swasta yang masih terdapat diskriminasi.

### 2.2.5 Sistem Kompensasi

Sistem Kompensasi Menurut **Hasibuan (2011)** pada umumnya penggolongan sistem pemberian kompensasi berdasarkan pada:

1. Waktu. Kompensasi (gaji/upah) besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti: jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini dalam menentukan besarnya kompensasi hanya didasarkan kepada bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.
2. Hasil (output). Besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, kilogram, dan liter. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi yang dibayar didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan pada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti karyawan administrasi.
3. Borongan. Merupakan suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, lama mengerjakannya, serta berapa banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Dalam sistem borongan pekerja bisa mendapat balas jasa besar dan dapat juga kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Upah premi atau perangsang. Sistem upah premi diberikan kepada karyawan apabila dapat menghasilkan prestasi yang lebih besar dan merupakan tambahan pembayarannya.
5. Upah menurut senioritas atau lamdinas Sistem ini ditentukan atas dasar masa kerja atau senioritas karyawan dalam suatu lembaga. Salah satu dasar pemikirannya yaitu bahwa sistem ini bertujuan menarik kesetiaan dan loyalitas karyawan terhadap lembaga.

## 2.2.6 Indikator Kompensasi

Menurut **Wirawan (2010)** indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Gaji. Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap dan telah lulus dari masa percobaan.
2. Tunjangan. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya : tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan, dan sebagainya.
3. Insentif atau bonus. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu karena keberhasilan prestasi atas prestasinya. Contohnya insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang telah ditentukan.
4. Penghargaan atas prestasi kerja. Penghargaan diberikan kepada karyawan atas prestasi yang telah dilakukan selama bekerja disebuah perusahaan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penghargaan tersebut bisa berupa dalam Fasilitas. Namun tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk karyawannya karena berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan. Pada umumnya, jenis fasilitas yang sering disediakan oleh berbagai perusahaan, antara fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, antar jemput, makan siang dan fasilitas perumahan

**2.2.7 Tujuan Pemberian Kompensasi.**

Pemberian kompensasi bertujuan untuk memancing kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Tujuan kompensasi menurut **Hasibuan (2011)** adalah :

1. Ikatan Kerjasama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah suatu ikatan kerjasama formal antara pengusaha dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau atasan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan Kerja. Dengan adanya balas jasa karyawan dapat memenuhi kebutuha-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, Jika balas jasa yang diberikan cukup besar manager akan lebih mudah memotivasi bawahannya. Stabilitas karyawan Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kompetatif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

5. Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
6. Pengaruh Serikat Buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
7. Pengaruh pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti balas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Berdasarkan uraian di atas maka tujuan pemberian kompensasi hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati dan konsumen mendapat barang yang baik dengan harga yang pantas.

### 2.2.8 Pengaruh Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja

**Richard dan Gordon (2012)** Menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, baik gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Artinya dengan pemberian kompensasi yang baik maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan tercapai. Karena alasan seseorang untuk bekerja adalah untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.3 Pengembangan Karir

### 2.3.1. Pengertian Karir

Karir merupakan bagian dari perjalanan dan tujuan hidup seseorang. Setiap orang berhak dan berkewajiban untuk sukses mencapai karir yang baik, itulah obsesinya. Anggapan yang sudah mapan dan nyata sering kita jumpai dalam kehidupan masyarakat, bahwa seseorang akan berhasil atau sukses dalam karirnya bilamana seseorang tersebut sudah menjadi atau menempati posisi manajer atau kepala pada suatu instansi, baik di pemerintahan maupun di swasta. Dengan persepsi semacam ini seseorang mendapatkan pengakuan dan merasa dihargai, dihormati baik di lingkungan kerja, keluarga maupun masyarakat. Status dan martabat menjadi terangkat serta menjadi suatu kebanggaan tersendiri.

Menurut **Hani Handoko dalam Sunyoto(2012)** pengertian karier ada tiga yakni:

1. Karier sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasilokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang.
2. Karier sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan sistematis yang jelas kariernya.
3. Karier sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja.

Menurut **Cascio dalam Marwansyah (2012)** berpendapat bahwa kata karier dapat dipandang dari dua perspektif yang berbeda, antara lain



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang obyektif, karier merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang subyektif, karier merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua.

Kedua perspektif tersebut terfokus pada individu dan menganggap bahwa setiap individu memiliki beberapa tingkatan pengendalian terhadap nasibnya sendiri sehingga individu tersebut dapat memanipulasi peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari kariernya.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat dikatakan bahwa karier adalah merupakan serangkaian perubahan sikap, nilai dan perilaku serta motivasi yang terjadi pada setiap individu selama rentang waktu kehidupannya untuk menemukan secara jelas keahlian, tujuan karier dan kebutuhan untuk pengembangan, merencanakan tujuan karier, dan secara kontinyu mengevaluasi, merevisi dan meningkatkan rancangannya. Karier juga merupakan suatu proses kemitran interaksi dalam tahapan dan kerja sama antara organisasi/perusahaan atau manajemen, atasan langsung dan individu itu sendiri.

### 3.2 Devinisi Pengembangan Karir

Pengembangan karir tercermin dalam gagasan bahwa orang selalu bergerak lebih maju dan meningkat dalam pekerjaan yang dipilihnya. Bergerak maju berarti kenaikan gaji yang lebih besar dengan tanggung jawab yang lebih



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

besar pula. Dalam perencanaan karir seseorang memang tidak menjamin keberhasilan karir karena walaupun sudah dirancang sedemikian rupa akan tetapi sikap atasan, faktor pengalaman, pendidikan dan juga nasib seseorang sangat mendukung dalam keberhasilan karir seseorang.

Menurut **Dubrin dalam Mangkunegara (2013)** mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karir dimasa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut **Mondy dalam Priansa (2014)** pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa individu dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

Menurut **Marwansyah (2012)** pengembangan karier adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya.

Sedangkan menurut **Sunyoto (2012)**, pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan organisasi atau perusahaan untuk dapat meningkatkan kualitas karyawan dan meningkatkan tingkat efektivitas organisasi dengan cara eksplorasi, pengalaman, ataupun bentuk lainnya sesuai dengan kebutuhan dari karyawan yang bersangkutan.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.3.3 Tahap-Tahap Pengembangan Karir

Agar tahap pengembangan karir dapat dilakukan secara efektif maka, program karir perlu disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan unik individu dalam berbagai tahap kehidupan dalam karirnya.

1. Karir awal. Karir awal/tahap pembentukan, merupakan tahap penekanan pada perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan di tahun-tahun awal pekerjaannya.
2. Karir Pertengahan (*Middle career*), kerap kali meliputi pengalaman baru, seperti penugasan khusus, transfer dan promosi yang lebih tinggi, tawaran dari organisasi lain, kesempatan visibilitas untuk jenjang organisasi yang lebih tinggi, dan pembentukan nilai seseorang bagi organisasi.
3. Karir Akhir. Pemberian pelatihan kepada penerus, pengurangan beban kerja atau pendelegasian tugas-tugas utama periode karir akhir (*late career*) adalah agar tetap produktif dan menyiapkan diri untuk pensiun.

### 2.3.4 Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk-bentuk pengembangan karier yang dilaksanakan oleh setiap perusahaan disesuaikan dengan jalur karier yang direncanakan, perkembangan, kebutuhan dan fungsi perusahaan itu sendiri. Bentuk pengembangan karier menurut **Veithzal Rivai (2012)**, dapat dibagi menjadi empat, yaitu :

1. Pengembangan karir pribadi.  
Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karier atau kemajuan karier yang dialami.
2. Pengembangan karir yang didukung departemen SDM.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengembangan karier seseorang tidak hanya tergantung pada usaha karyawan tersebut, tetapi juga tergantung pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM terutama dalam penyediaan informasi tentang karier yang ada dan juga didalam perencanaan karier karyawan tersebut. Departemen SDM membantu perkembangan karier karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan.

### 3. Peran pimpinan dalam pengembangan karir.

Upaya-upaya departemen SDM untuk meningkatkan dengan memberikan dukungan perkembangan karier para karyawan harus didukung oleh pimpinan tingkat atas dan pimpinan tingkat menengah. Tanpa adanya dukungan mereka, maka perkembangan karier karyawan tidak akan berlangsung baik.

### 4. Peran umpan balik terhadap pengembangan karier.

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karier, maka relatif sulit bagi karyawan bertahan pada tahun-tahun persiapan yang terkadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan karier. Departemen SDM bisa memberikan umpan balik melalui beberapa cara didalam usaha pengembangan karier karyawan, diantaranya adalah memberikan informasi kepada karyawan tentang keputusan penempatan karyawan

## 3.5 Tujuan dan manfaat pengembangan karir.

Tujuan utama pengembangan karir adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan agar memberikan hasil yang



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memuaskan untuk mencapai tujuan organisasi dimana tempat ia bekerja. Menurut **Mangkunegara (2013) :**

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan
3. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka
4. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan
5. Membuktikan tanggung jawab social
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program perusahaan
7. Mengurangi turn over dan biaya kepegawaian
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial
9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan
10. Menggiatkan suhu pemikiran jarak waktu yang panjang.

Menurut **Sri Widodo (2015)** ada lima manfaat dalam pengembangan karir, yaitu :

1. Pengembangan karir memberi petunjuk siapa diantara para pekerja yang pantas untuk dipromosikan.
2. Perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karir menumbuhkan loyalitas dikalangan karyawan.
3. Dalam diri setiap manusia masih terdapat *reservoir* kemampuan yang perlu dikembangkan agar berubah sifatnya dari potensi menjadi kekuatan nyata



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Perencanaan karir mendorong para pekerja untuk bertumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektual, akan tetapi juga profesional
5. Perencanaan karir dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang terhalang pengembangan kariernya.

### 2.3.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut **Siagian (2012)**, faktor yang mempengaruhi pengembanagn karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir.

Hal ini bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

2. Kepedulian para atasan langsung.

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung dalam perencanaan karing masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan lebih besar.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adanya akses informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

4. Minat untuk dipromosikan.

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistic sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang untuk mengembangkan karirnya.

5. Tingkat kepuasan.

Seorang pekerja puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dimilikinya.

Menurut **Rivai (2013)** faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir, karena dapat meningkatkan dan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengembangkan karir seorang karyawan. Dengan begitu karyawan akan merasa puas dalam bekerja.

2. Eksposur. Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.
3. Jaringan Kerja. Jaringan kerja berarti perolehan eksposur diluar perusahaan. Mencakup kontrak pribadi dan professional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.
4. Kesetiaan terhadap Organisasi. Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluar karyawan (turn over) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.
5. Pembimbing dan Sponsor. Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

6. Peluang untuk Tumbuh. Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

### 2.3.7 Indikator Pengembangan Karir

Menurut **Handoko dalam Megita (2014)** proses pengembangan karir yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir, ia mengatakan ada 3 indikator didalam pengembangan karir, yaitu pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja.

1. Pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu faktor penentu sikap seseorang. Pendidikan seseorang memiliki hubungan yang erat dengan apa yang ia pikirkan dan kerjakan. Semakin baik pendidikan seseorang semakin baik pula ia melakukan pekerjaannya. Pendidikan adalah tanggapan karyawan terhadap kesesuaian jenjang dan jenis pendidikan yang dimiliki dengan pekerjaan yang dilakukan.
2. Pelatihan. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para karyawan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Pengalaman kerja. Proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

### 2.3.8 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Program pengembangan karir yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga hal ini menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya.

**Nugroho dan Kunartina (2012)** mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut **Veitzhal Rivai (2009)** mengemukakan bahwa “Pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi”.

## 2.4 Kepuasan Kerja

### 2.4.4 Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam **Robbins (2015)** disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Lawler dalam Robbins, (2015)**, ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. **Priansa (2014)** kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang, suka atau tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

#### 2.4.5 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu **Robbins (2015)**

1. Pekerjaan yang secara mental menantang. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
2. Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

3. Gaji atau upah yang pantas. Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan 13 mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.
4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Teori “kesesuaian kepribadian–pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.
5. Rekan sekerja yang mendukung. Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke-kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

#### 2.4.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut

**Mangkunegara (2015)** yaitu:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

Menurut **Maripot Tua Efendi (2009)** faktor-faktor yang mempengaruhi

kepuasan kerja karyawan yaitu :

1. Gaji yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja
2. Pekerjaan itu sendiri yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang
3. Rekan Sekerja yaitu teman-teman yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.
4. Promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
5. Atasan yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Susilo Martoyo (2007)** faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah:

1. Tingkat absensi karyawan
2. Perputaran (turnover) tenaga kerja
3. Semangat kerja
4. Keluhan-keluhan
5. Masalah-masalah personalia yang vital lainnya.

#### 2.4.7 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Menurut Wibow (2011) sebagai berikut:

1. Two-Factor Theory Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa satisfaction (kepuasan) dan dissatisfaction (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu motivators dan hygiene factors.
2. Value Theory Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja pada dasarnya hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian pada kegiatan didasarkan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasan terhadap kepuasannya tersebut. Dengan demikian





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang/tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

## 2.5. Pandangan Islam

### 2.5.1 Konsep Islam Tentang Kompensasi

Upah disebut juga dengan ijarah dalam islam, Ijarah menurut ulama hanafiyah adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan sedangkan menurut ulama' hanafiyah yaitu transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju tertentu bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu. Upah adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja, sedangkan mengupah adalah memberi ganti atas pengambilan manfaat tenaga dan orang lain menurut syarat-syarat tertentu. Dalam surat AT-Taubah : 105, yaitu :

مَا فِئْتِكُمْ وَالشَّهَادَةِ الْغَيْبِ عَلِمَ إِلَى وَسْطَرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَى أَعْمَلُوا وَقُلْ تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ

Artinya: “Dan katakanlah : Bekerjalah kamu, maka Allah dan RasulNya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (ALLAH) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikanNya kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Dalam surat At-Taubah 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan manusia untuk bekerja dan Allah pasti membalas semua apa yang telah dikerjakan. Jadi, dalam islam jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah, maka ia akan mendapatkan balasan, baik di dunia (berupa upah) maupun di akhirat (berupa pahala) yang berlipat ganda. Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa upah dalam konsep Islam memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat.

### 2.5.2 Konsep Islam tentang Pengembangan Karir

Dalam perspektif Islam, pengembangan sumberdaya manusia merupakan suatu keharusan. Artinya, Islam sangat peduli terhadap peningkatan harkat dan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

martabat manusia, karena dalam islam manusia berada pada posisi yang terhormat. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Surat Al-Isra':70

نَاِمَمِّنْ كَثِيْرٍ عَلٰى وَفَضَّلْنٰهُمْ اَلطَّيِّبِيْنَ . وَرَزَقْنٰهُمْ اَلْبَحْرَ الْبَرِّيْ وَحَمَلْنٰهُمْ اَدَمَ بَنِيْ كَرَمًا وَلَقَدْ  
 تَفَضَّلْنَا عَلٰى خَلْقٍ

Artinya: “Sesungguhnya kami telah memuliakan manusia (anak-anak adam), kami angkat mereka didaratan, kami beri mereka rizqi berupa hal-hal yang baik dan kami kembalikan (beri keunggulan) mereka dengan keunggulan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan”.

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia dalam bekerja haruslah memiliki kesadaran dan kesediaan dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial oleh pimpinan maupun instansi atau organisasi sesuai dengan ajaran islam. Hal ini juga dijelaskan dalam surat An-Nisa ayat 59 yaitu :

مِنْكُمْ اَلْاَمْرُ اُولٰٓى الْرَّسُوْلَ وَاَطِيعُوْا اِلٰهَ طَاعُوْا اَمُوْا الَّذِيْنَ يَتَّيُّنَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Alla dan taatlah kepada rasul-Nya dan kepada Ulil Amri dari (kalangan) kamu”.

Bekerja dapat dikatakan disiplin apabila karyawan bisa dengan tepat waktu dan selesai kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh instansi. Pentingnya pelatihan seperti diuraikan diatas bukanlah semata-mata bermanfaat bagi karyawan yang bersangkutan tetapi juga keuntungan bagi organisasinya. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan paraa karyawan, meningkat pula kinerja para karyawan..

### 2.5.3 Pandangan Islam terhadapKepuasan Kerja

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja, karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada allah swt. Oleh sebab itu, islam

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah, dan tidak berbuat curang/dholim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan).

Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat Al-Quran. Seperti dalam surat At-Ttaubah ayat 105, yaitu :

مَا فِئْتُمْ كُمْ وَالشَّهَادَةُ الْغَيْبِ عَلِيمٍ إِلَى وَسْتَرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُكُمْ أَفْعَالًا تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ

Artinya: dan katakanlah, “bekerjalah kamu, maka allah dan rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu. Dan kamu akan dikembalikan kepada (allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata. Lalu diberikannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. “ (Departemen Agama RI).

Dalam Surah Al-Qasas 77.

لَكَ اللَّهُ أَحْسَنَ كَمَا وَأَحْسَنَ الدُّنْيَا مِنْ نَصِيكَ تَنْسَ وَلَا الْآخِرَةَ الدَّارَ اللَّهُ أَتَنَّاكَ فِيمَا وَابْتَغِ الْمُفْسِدِينَ تُحِبُّ لَا اللَّهُ إِنَّ الْأَرْضَ فِي الْفَسَادِ تَبِغِ وَلَا إِلَيْهِ

Artinya: Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.( surah al-qasas 77)

UIN SUSKA RIAU





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam Surah Al- Jumuah 10

﴿تَفْلِحُونَ لَعَلَّكُمْ كَثِيرًا اللَّهُ وَادَّكُرُوا وَاللَّهُ فَضْلٌ مِّنْ وَابْتِغُوا إِلَّا أَرْضَ فِي فَانْتَشِرُوا الصَّلَاةُ قُضِيَتْ فَإِذَا

Artinya: Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.(Surah Al- Jumuah 10)

Sebagaimana surat diatas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu bentuk pengabdian kepala allah semata-mata. Oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam islam.

Kesimpulan dari ayat diatas bahwa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun yang baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketakutan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bias bermanfaat buat orang lain.

#### 2.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar acuan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yang akan menjadi acuan dalam penelitian ini.

Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut:



**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penelitian	Judul, Tahun Penelitian & Sumber	Hasil Penelitian
1	Septerina <sup>1)</sup> , Rusda Irawati <sup>2)</sup>	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Etowa Packaging Indonesia Journal Of Applied Business Administration Vol 2, No 1, Maret 2018, Hlm. 13-19. E-Issn:2548-9909	Hasil Penelitian Menyatakan Bahwa Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Setelah Diuji Secara Parsial Maupun Bersama-Sama Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Bagian Produksi Pada PT. Etowa Packaging Indonesia.
2	Kenny Yulianto Kuniawan	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Parit Padang Global. (Jurnal AGORA Vol 3, No.2, 2015)	Hasil Analisis Ini Menunjukkan Bahwa Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Pengembangan Karir Dan Kompensasi Berpengaruh Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
	Rocky Potale, Yantje Uhing.	Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado.	Hasil Penelitian Dan Hipotesis Menunjukkan Bahwa Kompensasi Dan Stress Kerja Secara Simultan Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Bank Sulut Cabang Manado.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Penelitian	Judul, Tahun Penelitian & Sumber	Hasil Penelitian
4	Imas Purnamasari 1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik Purnamasari Vol. 04; No. 01; 2013 Halaman 12-19	Dari Hasil Perhitungan Dapat Dinilai Korelasi Sebesar 0,497 Yang Menunjukkan Adanya Hubungan Yang Sedang Antara Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai, Dari Perhitungan Uji Regresi Sederhana Dengan Uji F Didapat Nilai Fhitung Sebesar 9,186 Dan Ftabel Sebesar 4,196 Yang Menunjukkan Bahwa Fhitung > Ftabel Yaitu 9,186 > 4,196 Sehingga Dapat Ditarik Kesimpulan Bahwa Terdapat Pengaruh Antara Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut Dengan Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) Sebesar 24,7% Dan Sisanya Sebanyak 75,3% Dipengaruhi Oleh Variabel Lain Diluar Kompensasi.

#### 7. Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini meliputi dua variabel, yakni :

- Variabel Dependen (Terikat) hanya terdiri dari satu variabel, yaitu :

$$Y = \text{Kepuasan Kerja}$$

- Variabel Independen (Bebas) terdiri dari dua variabel, yaitu :

$$X_1 = \text{Kompensasi}$$





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$X_2$  = Pengembangan Karir

### 2.8. Kerangka Pemikiran

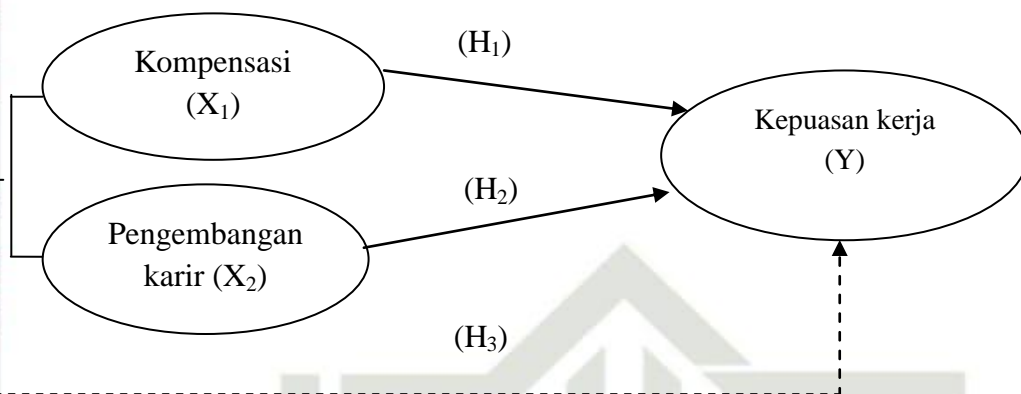
Menurut **Uma Sekaran dalam sugiono (2011)** mengemukakan bahwa kerangka pemikiran merupakan modal konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Dari penjelasan tersebut dapat diidentifikasi variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen ditunjukkan oleh dimensi yang definisikan oleh para ahli.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen atau variabel bebas yaitu Kompensasi, dan Pengembangan karir. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain yang sifatnya berdiri sendiri. Sedangkan variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh beberapa variabel lain yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri.

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



**Gambar 2. 1 : Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPR Fianka Rezalina Fatma.**

Melalui penelitian **Sugiono (2014)** hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan masalah yang dikemukakan di atas dan kemudian dengan memperhatikan teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai dugaan sementara penelitian.

H2 : Diduga Pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Fianka rezalina Fatma.

## 2.10. Definisi Operasional Variable

Adapun definisi konsep operasional variabel dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan,2009)	a. Gaji pokok b. Tunjangan c. Insentif atau bonus d. Penghargaan atau prestasi kerja <b>Wirawan (2010)</b>	Likert
Pengembangan karir (X2)	peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Jadi betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerjaan disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis. Komang, Mujiati, <b>Wayan Sunyoto, (2012)</b>	a. kebijakan organisasi. b. prestasi kerja c. latar belakang pendidikan d. pelatihan e. pengalaman kerja f. kesetiaan pada Organisasi g. keluwesan bergaul dan hubungan antar manusi <b>A. Sihotan (2009)</b>	Likert
Kepuasan kerja (Y)	kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. <b>Robbins (2015)</b>	a. Pekerjaan yang menantang secara mental b. kondisi kerja yang mendukung c. gaji/upah yang pantas d. kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan e. rekan sekerja yang mendukung <b>Robbins (2015)</b>	Likert





## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru Riau. Penelitian ini dilakukan tanggal 28 november 2018 s.d selesai.

#### 3.2 Populasi Dan Sampel

##### 3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. **Sani Suprianto Ahmad (2013)**. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pt. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru, Riau yang berjumlah 39 orang karyawan.

##### 3.2.2 Sampel

Menurut **Margono (2010)** menyatakan bahwa sampel adalah sebagai bagian dari populasi, sebagai contoh yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu. Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *sampling jenuh*. Teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain *sampel jenuh* adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

#### 1. Data Primer

Menurut **Sugiono (2013)** jenis data dapat dibedakan menjadi dua yaitu data kualitatif (non angka) dan data kuantitatif (data yang dapat dihitung atau berupa angka), dan adapun dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data kuantitatif. Adapun pengertian data kuantitatif adalah data yang dihitung ataupun data yang berupa angka. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuisioner yang diberikan secara langsung kepada responden mengenai pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Fianka

Rezalina Fatma

#### 2. Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2013)** Data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data yang diperoleh dari pihak yang ada hubungannya dengan penelitian ini, yaitu melalui informasi yang sesuai dengan masalah yang diteliti dan juga studi pustaka untuk membantu menemukan teori-teori yang mendukung penelitian ini.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan, maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

#### 1. Kuesioner

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. Menurut **Sugiyono (2013)** angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

#### 2. Wawancara

Wawancara adalah pengambilan informasi secara langsung dari sumber objek yang di teliti. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam (*in-dept interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, di mana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama **Sutopo (2010)**. Dalam wawancara percakapan harus dilakukan oleh dua pihak atau lebih, yang berfungsi sebagai pewawancara adalah orang yang mengajukan pertanyaan sedangkan yang diwawancarai adalah orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan pewawancara. Dengan demikian dapat diketahui bahwa wawancara adalah kegiatan seorang





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

peneliti dalam mengambil data dengan menggunakan dirinya sendiri sebagai instrument untuk mendapatkan informasi.

### 3. Observasi

Yaitu teknik yang digunakan untuk menganalisa dengan cara melihat atau mengamati perusahaan secara langsung, dengan observasi partisipan ini maka data yang diperoleh lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat setiap perilaku yang nampak. Adapun gunanya untuk mengetahui secara langsung pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Fianka Rezalina Fatma pekanbaru.

### 3.5 Metode Analisis Data

#### 3.5.1 Skala Pengukuran

Untuk keperluan analisis, penulis mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kuesioner dengan cara memberikan bobot penilaian pada setiap jawaban pernyataan berdasarkan *Skala Likert*.

Penentuan nilai jawaban untuk setiap menggunakan metode *Skala Likert Sugiyono (2013)*. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun pembobotan setiap pertanyaan sebagai berikut:

- |                                     |                 |
|-------------------------------------|-----------------|
| 1. Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) | : diberi skor 5 |
| 2. Untuk jawaban Setuju (S)         | : diberi skor 4 |
| 3. Untuk jawaban Netral (N)         | : diberi skor 3 |
| 4. Untuk jawaban Tidak Setuju (TS)  | : diberi skor 2 |



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

### 3.5.2 Analisis Kuantitatif

Dalam menganalisis data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan **Sugiyono (2018)**.

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Karena jawaban tersebut bersifat deskriptif, sehingga diberi nilai agar menjadi data kuantitatif.

### 3.6 Uji Kualitas Data

**Sugiyono (2009)** kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas dan uji linearitas.

#### 3.6.1 Uji Validitas Data

Uji validitas adalah alat uji yang digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu **Sujarweni (2008)**.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji validitas dapat digunakan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin di ukur, yaitu dengan menggunakan *Pearson Correlation Sig (2-tailed)* dengan  $r$  Table 0,3. Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $\geq 0,3$  maka butir pernyataan itu dinyatakan valid
2. Jika  $\leq 0,3$  maka butir pernyataan itu dinyatakan tidak valid

### 3.6.2 Uji Reabilitas Data

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu **Ghozali (2012)**. Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0,6. Suatu variable dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak untuk digunakan.

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Pengujian Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *Scatter Plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas **Usmar (2009)**.

### 3.7.2 Uji Multikolineritas

Menurut **Ghozali (2012)**, uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Uji multikolineritas berarti terjadi korelasi linier yang mendekati sempurna antar lebih dari dua variabel bebas. Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas tersebut. Multikolineritas dapat di uji melalui nilai toleransi dengan *variance inflation factor* (VIF). Nilai VIF dapat dihitung dengan formula sebagai berikut.

1. Jika  $VIF > 10$ , atau  $tolerance < 0,10$  maka dinyatakan terjadi multikolineritas.
2. Jika  $VIF < 10$ , atau  $tolerance > 0,10$  maka dinyatakan tidak terjadi multikolineritas

### 3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Ghozali (2012)**, uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. *Heteroskedastisitas* berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan heteroskedastisitas. Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati scatterplot dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai *predicted standarddized* sedangkan sumbu *vertical* menggambarkan nilai *residual*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

### 3.7.4 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*times-series*) atau ruang (*cross section*). Dalam penelitian ini uji autokorelasi menggunakan uji statistic *Durbin-Waston*. Salah satu uji yang paling populer untuk mendeteksi autokorelasi adalah uji *Durbin-Watson* **Ghozali (2012)**. Dalam penelitian ini keberadaan auto korelasi diuji dengan *Durbin Watson*. Adapun deteksi adanya autokorelasi secara umum dapat dilihat sebagai berikut:

1. jika angka DW dibawah -2, berarti ada autokorelasi positif.
2. Jika angka DW diantara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi.
3. Jika angka DW di atas +2, berarti ada autokorelasi negative

### 3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat (Djarwanto dan Subagyo dalam Sunyoto (2013)).

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rumus regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- = Kepuasan kerja
- = Kompensasi
- = Pengembangan Karir
- = Koefisien regresi variabel antara  $X_1$  dan  $Y$
- = Koefisien regresi variabel antara  $X_2$  dan  $Y$
- = Konstanta
- = error

### 3.9 Uji Hipotesis

#### 3.9.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji secara simultan (Uji F) merupakan pengujian variabel independen secara simultan ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk pengujian ini digunakan uji F yaitu dengan membandingkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , kriteria pengujian sebagai berikut :

1.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap variabel dependen atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2.  $F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti variabel independen tidak berpengaruh nyata terhadap variabel dependen atau  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### 3.9.2 Uji Parsial (Uji t)





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji secara parsial (Uji t) adalah mengukur pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilakukan dengan membandingkan hasil t hitung pada hasil SPSS dengan tabel t. Dengan kriteria berikut ini :

1.  $H_0$  diterima, jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , berarti variabel independen tidak dipengaruhi oleh variabel dependen.
2.  $H_0$  ditolak, jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , berarti variabel independen tidak dipengaruhi oleh variabel dependen.

### 3.9.3 Koefisien Determinasi (R)

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. (R) menunjukkan keeratan hubungan dari variabel independen secara simultan atau serentak.

UIN SUSKA RIAU



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Umum Organisasi

PT. BPR Fianka Rezalina Fatma didirikan dengan anggaran dasar pada tanggal 25-01-2011 No: 46 yang telah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, dengan Surat Keputusannya tertanggal 29-03-2011 Nomor : AHU 002547.AH.01.09. Tahun 2011 yang telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia tertanggal 25-01-2011 Nomor 46.

PT. BPR Fianka Rezalina Fatma diwujudkan dalam rangka meningkatkan, mengembangkan dan memberdayakan ekonomi masyarakat Pekanbaru dan sekitarnya secara profesional dalam bidang kewirausahaan yang dinamis, berdaya tahan dan progresif selaras dengan Visi Riau 2020 melalui penyediaan jasa penyediaan permodalan, jasa manajemen dan kegiatan lain yang berkaitan dengan Usaha Kecil Menengah dan Sederhana (UKS ) atau Small and Medium Enterprise (SME ).

#### 4.2 Visi dan Misi

1. Visi. Menjadi Lembaga Keuangan Yang Tangguh, Profesional, Amanah, Bagi Usaha Kecil dan Mikro.
2. Misi. Sebagai penggerak kegiatan ekonomi masyarakat dan memperhatikan faktor kepercayaan dalam mengembangkan usaha kecil dan mikro secara berkesinambungan sehingga mampu untuk mengembangkan dan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mensosialisasikan pola, system dan konsep perbankan memberikan kesejahteraan kepada pengguna jasa, Pemilik, Pengurus, dan Pengelola BPR Fianka Rezalina Fatma.

### 4.3 Produk-Produk

Adapun produk-produk PT. BPR Fianka Rezalina Fatma terdiri dari produk penyaluran dana (kredit) dan penghimpunan dana (simpanan/tabungan), yaitu diantaranya :

1. Fianka bank menyediakan 5 pengajuan kredit :
  - a. Kredit modal kerja
  - b. Kredit infestasi
  - c. Kredit konsumtif
  - d. Kredit anggunan deposito
  - e. Kredit exspres
2. Fianka bank memilik 4 produk tabungan :
  - a. Tabungan Umroh Fianka.
  - b. Tabungan Haji Fianka
  - c. Tabungan Junior Fianka
  - d. Tabungan Qurban Fianka

### 4.4 Struktur Organisasi

Suatu badan usaha sangat memerlukan struktur organisasi struktur organisasi yang berguna untuk mendukung kelancaran dan mengatasi masalah yang dihadapi dan untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan dan sebagai suatu sarana untuk memunjukkan kewajiban, tugas dan wewenang serta





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tanggung jawab bagi setiap anggota organisasi dalam melaksanakan fungsi masing-masing sehingga akan tercipta suatu kerja sama yang baik di antara anggota organisasi dan semua kegiatan dapat berjalan secara efektif dalam mencapai tujuan.

Adapun struktur organisasi dan tugas bagian pada PT. BPR FIANKA REZALINA FATMA PEKANBARU sebagai berikut :

#### *Branch Manager.*

- a. Memastikan tercapainya target segmen bisnis pembiayaan (micro, business banking, consumer), pendanaan, FBI, contribution margin dan laba bersih yang ada lokasi yang berada dalam koordinasinya.
- b. Menggali potensi bisnis di lokasi yang berada dalam koordinasinya untuk meningkatkan portfolio pembiayaan, penghimpunan dana pihak ketiga, perbaikan kualitas aktiva produktif, peningkatan pendapatan non operasional.
- c. Memastikan segala aktifitas operasional memenuhi ketentuan dan prudensialitas.

#### *Branch Operation & Service Manager.*

- a. Memastikan transaksi harian operasional telah sesuai dengan ketentuan dan SOP yang telah ditetapkan.
- b. Memastikan pelaksanaan seluruh kegiatan administrasi, dokumentasi dan kearsipan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- c. Memastikan ketersediaan likuiditas yang memadai.

#### *Consumer Banking Relationship Manager.*

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Meningkatkan pertumbuhan portofolio pendanaan, pembiayaan, dan fee based pada segmen konsumen.
- b. Memastikan tersedianya data dan membuat rencana kerja berdasarkan data calon nasabah dan potensi pasar.
- c. Melaksanakan kerja sama dengan pihak ketiga seperti developer, perusahaan, SKPD pemerintah daerah serta instansi lainnya

*Pawning officer.*

- a. Memastikan pencapaian target bisnis Gadai Emas BSM yang telah ditetapkan meliputi: pembiayaan gadai dan fee based income gadai baik kuantitatif maupun kualitatif.
- b. Memastikan akurasi penaksiran barang jaminan.

*5. Micro banking manager.*

- a. Memastikan tercapainya target bisnis, yaitu pembiayaan, pendanaan dan fee based.
- b. Memastikan kualitas aktiva produktif dalam kondisi performing, financing dan maintenanceterhadap seluruh nasabah segmen mikro.
- c. Memastikan pelaksanaan penagihan, restrukturisasi dan recovery nasabah kol 1 sampai dengan write off sesuai target yang ditetapkan.

*General support staff.*

- a. Menyusun laporan atas realisasi biaya-biaya yang berhubungan dengan personalia maupun fasilitas kantor.
- b. Mengelola dan membuat laporan penggunaan kas kecil harian sesuai dengan wewenang yang berlaku.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Mengelola pengadaan, pendistribusian serta pemeliharaan sarana serta prasarana kantor.

#### *Micro financing analyst.*

- a. Melakukan verifikasi usaha, kelayakan usaha dan penilaian agunan.
- b. Melakukan penginputan pada sistem aplikasi financing approval system (FAS) sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- c. Membuat Nota Analisa Pembiayaan (NAP) melalui sistem FAS atau manual berdasarkan hasil verifikasi dan penilaian agunan.

#### 8. *JR. consumer banking relation manager.*

- a. Mengenal konsumen secara individu.
- b. Menjaga relasi atau hubungan, baik itu intra perusahaan ataupun inter perusahaan
- c. Membedakan konsumen, dengan mengetahui bahwa konsumen tersebut berbeda secara SDM
- d. Berinteraksi dengan konsumen dan menyesuaikan perlakuan terhadap konsumen

#### *Teller.*

- a. Melakukan transaksi tunai & non-tunai sesuai dengan ketentuan.
- b. Mengelola saldo kas Teller sesuai limit yang ditentukan.
- c. Mengelola uang yang layak dan tidak layak edar/uang palsu.

#### 10. *Costumer service.*

- a. Memberikan informasi produk dan jasa BSM kepada nasabah.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Memproses permohonan pembukaan dan penutupan rekening tabungan, giro dan deposito, serta keluhan nasabah dan stock opname kartu ATM.

*Pawning staff.*

- a. Memastikan kelengkapan dokumen aplikasi gadai.
- b. Menindaklanjuti permohonan pembiayaan gadai sesuai ketentuan yang berlaku.

12. *JR. account maintenance.*

- a. Mempertahankan debitur existing Home Loan
- b. Melakukan penjualan/penawaran produk-produk Home Loan & Cross Sell
- c. Melayani telepon dari debitur existing Home Loan
- d. Melayani walk – in debitur existing Home Loan
- e. Pekerjaan administrasi untuk mendukung pelayanan debitur existing Home Loan
- f. Maintain debitur existing Home Loan
- g. Membuat reporting atas pekerjaan yang sudah dilakukan

13. *Micro financing sales.*

- a. Melakukan pencapaian penjualan sesuai target bisnis yang ditentukan.
- b. Mengoptimalkan upaya pemasaran dan penjualan produk outlet mikro kepada calon nasabah mikro.
- c. Memastikan adanya pengajuan BI Checking untuk verifikasi profil calon nasabah.

14. *Mitra micro.*

- a. Melakukan penagihan ke lokasi mikro.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Menjalin hubungan baik antara bank dengan para nasabah mikro

15. *Admin micro.*

- a. Memastikan dokumen pembiayaan telah dilengkapi sebelum fasilitas dcairkan berdasarkan checklist yang telah disepakati.
- b. Melakukan input data pembiayaan di dalam sistem dengan benar dan akurat.
- c. Mencetak dokumen-dokumen pembiayaan sbb. :

- 1) SP3
- 2) Akad dan SUP
- 3) Order Notaris (jika ada)
- 4) Dokumen terkait penutupan asuransi.
- 5) Surat Penolakan
- 6) Surat Kuasa dan dokumen turunan pembiayaan lainnya sesuai ketentuan yang berlaku.

16. *Sales force.*

- a. Memasarkan produk kredit pensiun kepada para pensiunan PNS.

17. *Office boy.*

- a. Membersihkan dan merapikan meja, kursi, komputer dan perlengkapan lainnya.
- b. Membersihkan/vacuum karpet/lantai (bergiliran).
- c. Membelikan dan menyiapkan makan dan minum karyawan.
- d. Membereskan piring, gelas, & perlengkapan makan siang karyawan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Mengambil & membereskan gelas minum & perlengkapan makan/minum karyawan.
  - f. Membuang sampah yang ada di ruang kerja dan areal tanggung jawabnya.
  - g. Mencuci piring, gelas & perlengkapan makan/minum lain (bergiliran).
  - h. Memberikan masukan dalam hal-hal yang membuat pekerjaanya lebih efisien dan bermanfaat bagi perusahaan
  - i. Bekerja dengan efektif dan efisien
18. *Driver.*
- a. Mengantar/menjemput pegawai yang dinas luar dan yang terkait dengan hal tersebut.
  - b. Menjamin kendaraan dinas / kendaraan operasional
  - c. selalu siap pakai dengan memeriksa perlengkapan kendaraan, oli, air radiator, ban, kunci
  - d. kunci, dan yang lain terkait hal tersebut.
19. *Security*
- a. Menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan/kawasan kerjanya.
  - b. Melaksanakan pengamanan dan pelayanan terbaik kepada nasabah sesuai dengan standar layanan dan ketentuan yang telah ditetapkan.

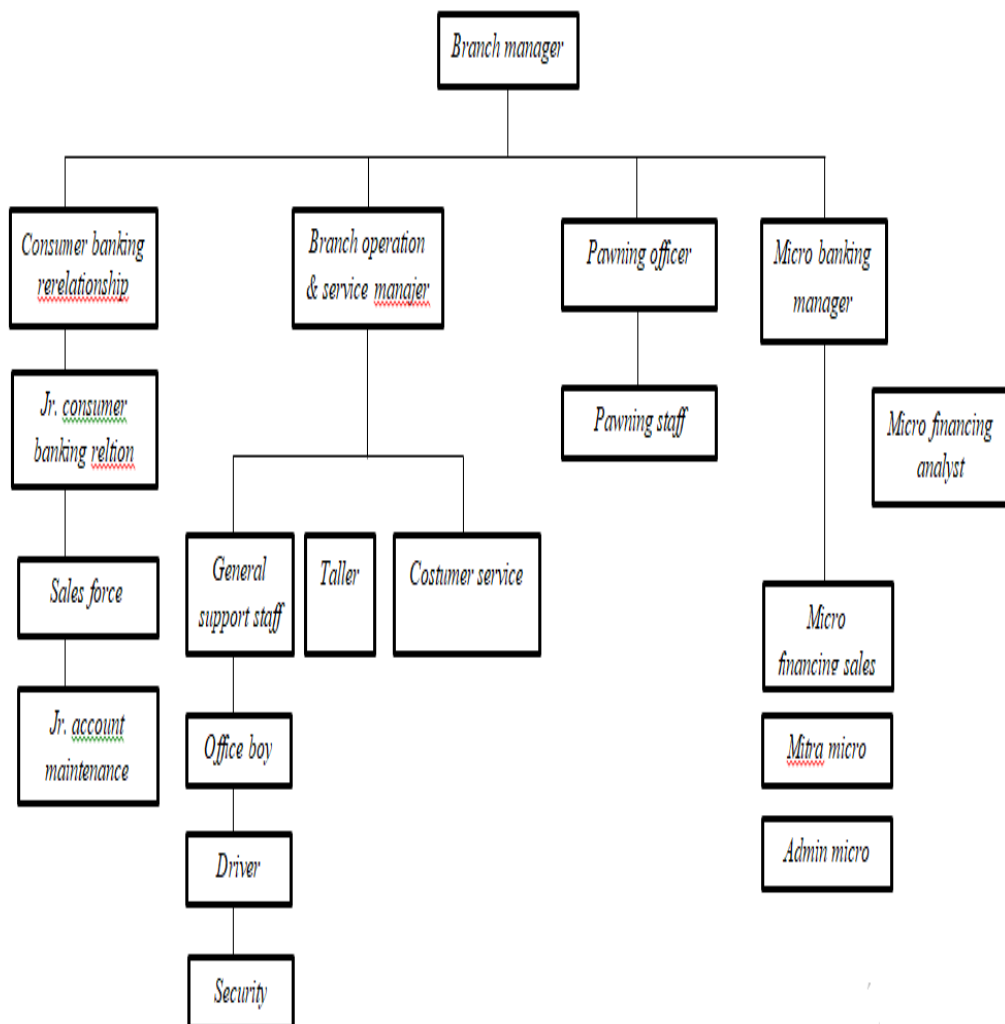


### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru. Berdasarkan hasil Penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji pada variabel kompensasi, secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru.
2. Berdasarkan hasil uji pada variabel pengembangan karir, secara parsial menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru
3. Berdasarkan hasil uji pada ketiga variabel, terdapat pengaruh kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru

#### 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru diharapkan dapat meningkatkan kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama. Pemberian kompensasi harus berdasarkan asas keadilan. Program pengembangan karir yang diberikan harus merata bukan hanya untuk para pejabat eksekutif saja. Sehingga lebih memungkinkan karyawan untuk mencapai jenjang karir tertinggi. Hubungan antara sesama karyawan dan hubungan antara karyawan dan pimpinan harus terjalin dengan baik. Dengan begitu kepuasan kerja karyawan akan jauh lebih baik.
2. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap Kepuasan kerja, secara teoritis masih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-quran terjemahan, Departemen Agama RI, Kota Bekasi, Jawa Barat Cipta Bangsa Segera
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. 2009. Perilaku Organisasi. Jakarta. Salemba Empat.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Simamora, Henry (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY
- Veitzal Rivai. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Thomas H. Stone 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Edisi kedua. Penerbit ALFABETA. cv
- Flippo, Edwin B. (2011), Manajemen Personalia PT. Gelora Askara Pratma, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.
- Yusuf, Burhanuddin, Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014
- Hasibuan. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wirawan. 2010. Konflik dan Manajemen Konflik: Teori. Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Humanika.
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, Gordon J. Murphy. 2012. Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman, edisi 7. Jakarta: Salemba Humanika.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS
- Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Briansa, Donni. (2014). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veithzal. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Soedarso, Sri Widodo. 2015. Sistem Informasi Manajemen. Bandung: Manggu Media.

Siagian. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Veithzal Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.

Megita, 2014. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. POS INDONESIA (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014". Jurnal Manajemen, Vol 4 No 1 Tahun 2014.

Agus Dwi Nugroho., dan Kunartinah. 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja. Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Vol.19, No.2.

Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung

Marihot, Tua Efendi Hariandja, (2009) : Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta : Grafindo

Martoyo, Susilo. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.

Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Irawati rusda, Septirinal. 2018 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Etowa Packaging Indonesia Journal Of Applied Business Administration Vol 2, No 1, Maret 2018, Hlm. 13-19. E-Issn: 2548-9909

Kurniawan, kenny. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Parit Padang Global. (Jurnal AGORA Vol 3, No.2, 2015)

Potale, R & Uhing, Y. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. (Jurnal EMBA Vol. 3 No. 1 Maret 2015 Hal 63-73)



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Purnamasari irmas. 2013, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik Purnamasari Vol. 04; No. 01; 2013 Halaman 12-19
- Sekaran, Uma. 2011. Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis). Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Asihotang. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pradnya Paramita
- Margono. 2010. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV
- Prof. Dr. Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Lampiran 1**

**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth.

Bapak/ibu/sasudara/i

Di

PT BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru Riau

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswa fakultas ekonomi dan ilmu social universitas islam negri sultan sarif kasim riau yang sedang melakukan penelitian tentang “pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR fianka rezalina fatma pekanbaru”. Dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon partisipasinya dan kesedian bapak/ibu/saudara/i dalam menjawab kuesioner ini. Akhir kata saya ucapkan terimakasih kepada bapak/ibu/saudara/i yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya

**MUHAMMAD ERDIANSYAH**  
11571104771



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**I. Identitas Responden**

1. Nama :  
(boleh tidak di isi)
2. Umur : ☐ 21-30 tahun ☐ 31-40 tahun  
☐ > 41 tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
4. Lama bekerja : ☐ < 1 tahun ☐ 1-2 tahun  
☐ 3-4 tahun ☐ > 4 tahun
5. Pendidikan Terakhir : ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2

**II. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Berilah tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia.
  - a. Sangat setuju (SS) : Skor nilai 5
  - b. Setuju (S) : Skor nilai 4
  - c. Netral (N) : Skor nilai 3
  - d. Tidak setuju (TS) : Skor nilai 2
  - e. Sangat tidak setuju (STS) : Skor nilai 1
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.
4. Setelah mengisi kuesioner, mohon bapak/ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### III. Pernyataan

#### Kepuasan kerja (Y)

No	Pernyataan	Alternative jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa senang dengan suasana kantor sekarang.					
2	Rekan sekerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3	Fasilitas kantor kurang memadai untuk mendukung pekerjaan.					
4	Saya merasa cukup dengan honor yang diberikan perusahaan					
5	Perusahaan memberikan honor yang sesuai dengan kinerja saya.					
6	Saya merasa tidak nyaman bekerja dikantor sekarang					
7	Perusahaan menjamin jenjang karir saya dimasa depan					
8	Karir saya selama bekerja tidak pernah meningkat					
9	Atasan memberikan perintah yang membingungkan saya					
10	Rekan sekerja bersikap baik dan menyenangkan kepada saya					
11	Perusahaan tidak memiliki system kompensasi yang transparan					





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Kompensasi ( $X_1$ )**

No	Pernyataan	Alternative jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Gaji yang saya terima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari					
2	Gaji yang saya terima dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan yang saya lakukan					
3	Dengan gaji yang diberikan pada saat ini, saya dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik					
4	Tunjangan hari raya yang diterima sesuai dengan kebutuhan saya					
5	Tunjangan pendukung kerja sudah sesuai dengan kebutuhan saya					
6	Besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja saya					
7	Perusahaan memberikan insentif lain selain bonus uang tunai, seperti penghargaan dan pujian bagi karyawan yang berprestasi					
8	Perusahaan sering memberikan penghargaan dan pujian pada karyawan apabila berprestasi					
9	Gaji yang saya terima telah memenuhi prinsip keadilan					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengembangan karir (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	Alternative jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa latar belakang pendidikan yang saya miliki cukup untuk mengembangkan karir diperusahaan					
2	Saya memiliki wawasan pengetahuan yang cukup dengan kompetensi pekerjaan saya					
3	Saya mengikuti program pendidikan khusus untuk proses naik ke jabatan tertentu					
4	Pimpinan selalu memberikan pelatihan rutin kepada karyawan					
5	Dengan adanya pelatihan yang diberikan saya mendapatkan keahlian tertentu yang dapat membantu dalam bekerja					
6	Pelatihan dapat meningkatkan moral kerja karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya					
7	Saya memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menjalani pekerjaan saya					
8	Saya memiliki penguasaan pengetahuan yang luas mengenai pengembangan karir dan profesi saya					
9	Saya memiliki keterampilan yang dapat menunjang karir saya dalam bekerja					



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	TOTAL	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	KP11	TOTAL
1	4	4	5	5	5	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	55
2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	35
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	39	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	5	49
6	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	49
7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
8	5	4	3	3	3	3	4	4	4	33	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	44
9	5	4	4	4	4	5	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
10	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	35
11	4	3	4	5	4	3	4	4	4	35	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	38
12	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	40
13	3	4	4	5	4	4	4	4	4	36	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	36
14	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	5	47
15	5	4	4	5	4	4	4	4	4	39	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	53
16	4	3	3	4	4	4	4	3	3	31	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	37
17	4	5	4	4	4	4	5	4	4	39	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	46
18	5	4	5	4	5	5	5	5	5	43	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	49
19	5	4	4	4	5	5	5	5	5	42	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
20	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	33
21	4	4	4	5	5	5	5	4	4	40	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
22	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	54
23	4	5	5	4	4	4	3	4	4	37	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	4	44
24	3	3	3	4	3	4	3	3	3	29	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	33
25	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	34
26	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	49
27	5	4	5	4	5	5	5	5	5	43	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
28	5	4	5	4	4	4	4	5	5	40	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	50
29	5	4	3	3	3	3	3	3	3	29	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	34
30	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	45
31	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	37
32	4	3	4	5	4	3	4	4	4	35	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	38
33	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	41
34	3	4	4	5	4	4	4	4	4	36	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	34
35	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	47
36	3	3	4	3	3	4	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	50
38	4	5	5	4	4	4	4	4	4	39	3	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	46
39	5	4	5	4	5	5	5	5	5	43	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	38



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	Y
P19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.784** .000 39	.643** .000 39	.841** .000 39	.758** .000 39	.712** .000 39	.461** .003 39	.553** .000 39	.609** .000 39	.609** .000 39	.609** .000 39	.821** .000 39
P20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.784** .000 39	1 .752** .000 39	.827** .000 39	.729** .000 39	.847** .000 39	.628** .000 39	.696** .000 39	.623** .000 39	.746** .000 39	.746** .000 39	.914** .000 39
P21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.643** .000 39	.752** .000 39	1 .630** .000 39	.686** .000 39	.810** .000 39	.426** .007 39	.463** .003 39	.738** .000 39	.656** .000 39	.656** .000 39	.814** .000 39
P22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.841** .000 39	.827** .000 39	.630** .000 39	1 .800** .000 39	.752** .000 39	.685** .000 39	.494** .001 39	.594** .000 39	.738** .000 39	.738** .000 39	.877** .000 39
P23	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.758** .000 39	.729** .000 39	.686** .000 39	.800** .000 39	1 .667** .000 39	.642** .000 39	.381** .017 39	.773** .000 39	.675** .000 39	.675** .000 39	.857** .000 39
P24	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.712** .000 39	.847** .000 39	.810** .000 39	.752** .000 39	.667** .000 39	1 .574** .000 39	.617** .000 39	.675** .000 39	.628** .000 39	.628** .000 39	.861** .000 39
P25	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.461** .003 39	.628** .000 39	.426** .007 39	.685** .000 39	.642** .000 39	1 .473** .002 39	.473** .002 39	.626** .000 39	.667** .000 39	.667** .000 39	.749** .000 39
P26	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.553** .000 39	.696** .000 39	.463** .003 39	.494** .001 39	.381** .017 39	.617** .000 39	.473** .002 39	.456** .004 39	.608** .000 39	.608** .000 39	.701** .000 39
P27	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.609** .000 39	.623** .000 39	.738** .000 39	.594** .000 39	.773** .000 39	.675** .000 39	.456** .004 39	.637** .000 39	.637** .000 39	.637** .000 39	.805** .000 39
P28	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.609** .000 39	.746** .000 39	.656** .000 39	.738** .000 39	.675** .000 39	.667** .000 39	.608** .000 39	.637** .000 39	1 .1000** .000 39	1 .1000** .000 39	.879** .000 39
P29	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.609** .000 39	.746** .000 39	.656** .000 39	.738** .000 39	.675** .000 39	.667** .000 39	.608** .000 39	.637** .000 39	.637** .000 39	1 .1000** .000 39	.879** .000 39
Y	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.821** .000 39	.914** .000 39	.814** .000 39	.877** .000 39	.857** .000 39	.861** .000 39	.701** .000 39	.805** .000 39	.879** .000 39	.879** .000 39	1 .000 39

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	X1
P1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .530** 39	.588** .000 39	.372** .020 39	.625** .000 39	.609** .000 39	.735** .000 39	.800** .000 39	.759** .000 39	.800** .000 39
P2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N		.740** .000 39	.493** .001 39	.599** .000 39	.613** .000 39	.537** .000 39	.595** .000 39	.563** .000 39	.754** .000 39
P3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N			.565** .000 39	.777** .000 39	.706** .000 39	.642** .000 39	.791** .000 39	.794** .000 39	.879** .000 39
P4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N				.609** .000 39	.520** .000 39	.518** .001 39	.518** .001 39	.420** .008 39	.666** .000 39
P5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N					.783** .000 39	.767** .000 39	.785** .000 39	.742** .000 39	.892** .000 39
P6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N						.690** .000 39	.726** .000 39	.748** .000 39	.858** .000 39
P7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N							.810** .000 39	.724** .000 39	.856** .000 39
P8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N								.924** .000 39	.918** .000 39
P9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N									.885** .000 39
X1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N									

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Correlations									
	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
P10									
Pearson Correlation	1	.775 <sup>**</sup>	.732 <sup>**</sup>	.808 <sup>**</sup>	.587 <sup>**</sup>	.694 <sup>**</sup>	.698 <sup>**</sup>	.726 <sup>**</sup>	.596 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P11									
Pearson Correlation	.775 <sup>**</sup>	1	.635 <sup>**</sup>	.758 <sup>**</sup>	.625 <sup>**</sup>	.809 <sup>**</sup>	.579 <sup>**</sup>	.827 <sup>**</sup>	.756 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P12									
Pearson Correlation	.732 <sup>**</sup>	.635 <sup>**</sup>	1	.743 <sup>**</sup>	.649 <sup>**</sup>	.661 <sup>**</sup>	.702 <sup>**</sup>	.627 <sup>**</sup>	.596 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P13									
Pearson Correlation	.808 <sup>**</sup>	.758 <sup>**</sup>	.743 <sup>**</sup>	1	.714 <sup>**</sup>	.831 <sup>**</sup>	.696 <sup>**</sup>	.791 <sup>**</sup>	.681 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P14									
Pearson Correlation	.587 <sup>**</sup>	.625 <sup>**</sup>	.649 <sup>**</sup>	.714 <sup>**</sup>	1	.672 <sup>**</sup>	.655 <sup>**</sup>	.633 <sup>**</sup>	.948 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P15									
Pearson Correlation	.694 <sup>**</sup>	.809 <sup>**</sup>	.661 <sup>**</sup>	.831 <sup>**</sup>	.672 <sup>**</sup>	1	.673 <sup>**</sup>	.860 <sup>**</sup>	.776 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P16									
Pearson Correlation	.698 <sup>**</sup>	.579 <sup>**</sup>	.702 <sup>**</sup>	.696 <sup>**</sup>	.655 <sup>**</sup>	.673 <sup>**</sup>	1	.681 <sup>**</sup>	.690 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P17									
Pearson Correlation	.726 <sup>**</sup>	.827 <sup>**</sup>	.627 <sup>**</sup>	.791 <sup>**</sup>	.633 <sup>**</sup>	.860 <sup>**</sup>	.681 <sup>**</sup>	1	.742 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P18									
Pearson Correlation	.596 <sup>**</sup>	.756 <sup>**</sup>	.615 <sup>**</sup>	.771 <sup>**</sup>	.948 <sup>**</sup>	.776 <sup>**</sup>	.690 <sup>**</sup>	.742 <sup>**</sup>	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2									
Pearson Correlation	.847 <sup>**</sup>	.874 <sup>**</sup>	.816 <sup>**</sup>	.919 <sup>**</sup>	.824 <sup>**</sup>	.906 <sup>**</sup>	.810 <sup>**</sup>	.894 <sup>**</sup>	.890 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.944	9

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.957	9

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.954	11

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Model Summary<sup>b</sup>

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.755 <sup>a</sup>	.569	.545	4.744	2.038

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA<sup>a</sup>

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1070.967	2	535.483	23.791	.000 <sup>b</sup>
	Residual	810.264	36	22.507		
	Total	1881.231	38			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

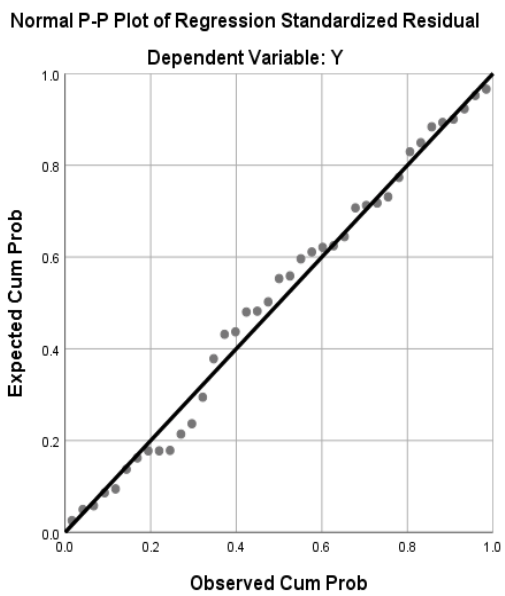
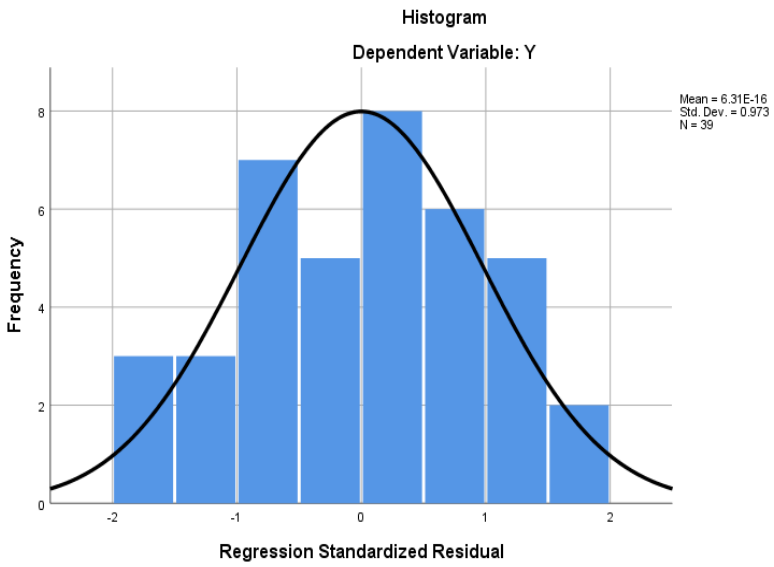
### Coefficients<sup>a</sup>

Coefficients <sup>a</sup>								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.455	6.070		.404	.688		
	X1	.809	.132	.672	6.127	.000	.995	1.005
	X2	.323	.118	.300	2.737	.010	.995	1.005

a. Dependent Variable: Y

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

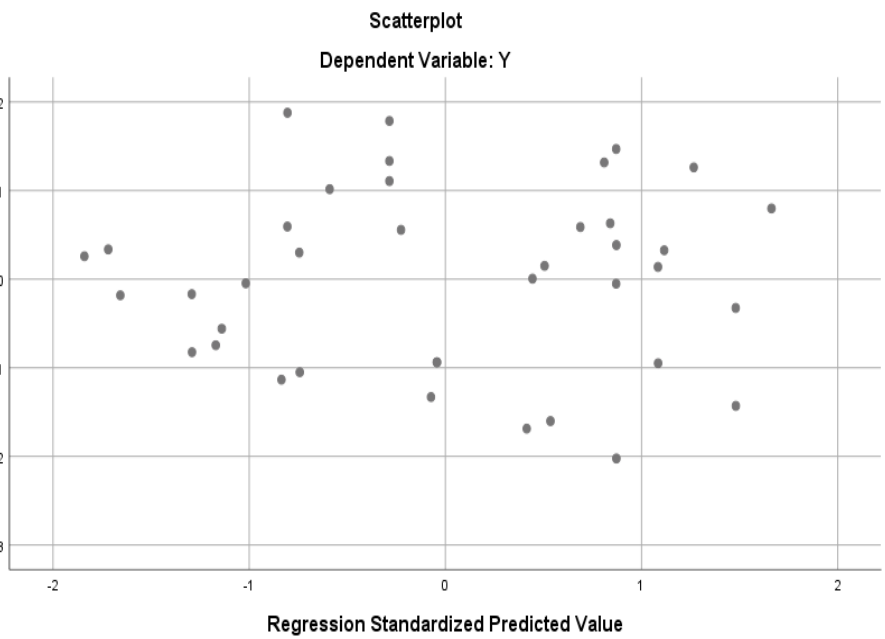




### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Regression Studentized Residual



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BIOGRAFI PENULIS



Penulis bernama Muhammad Erdiansyah. lahir di Bangkinang pada tanggal 23 Mei 1997. Lahir dari pasangan Ayahanda M. Jais S.ag dan Ibunda Ernawati Hs S. Ag penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudra. Jenjang pendidikan dimulai dari SDN 003 Pl. Jambu Kp. Baru dari tahun 2003-2009, dan melanjutkan pendidikan di MTsN Model Kuok pada tahun 2009-2012, dan melanjutkan pendidikan di SMAN 2 Bangkinang Kota pada tahun 2012-2015, kemudian pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan pada perguruan tinggi di Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau pada fakultas ekonomi dan imu sosial.

Dengan rahmat Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BPR FIANKA REZALINA FATMA PEKANBARU”** dibawah bimbingan Bpk Yusrialis SE, M.Si. Dan pada tanggal 31 desember 2019 dipanggil untuk mengikuti ujian *oral comprehensive* dan dinyatakan lulus dengan nilai sangat memuaskan dan menyandang gelar sarjana ekonomi (SE).

UIN SUSKA RIAU